

STANDARD CLAUSES IN EMPLOYMENT AGREEMENT BASED ON THE FREEDOM OF CONTRACT PRINCIPLE

KLAUSULA BAKU DALAM PERJANJIAN KERJA DITINJAU BERDASARKAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK*

Lidia Febrianti¹, Thamrin S², Puti Mayang Seruni³

Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau

¹e-mail: febriantilidia15@law.uir.ac.id

²e-mail: tamrins@law.uir.ac.id

³e-mail: putiseruni21@gmail.com

Abstract

An employment agreement that doesn't contain balanced rights and obligations between the parties will bring losses to one of the parties. The imbalance in the rights and obligations in the employment agreement is because the employer usually uses standard clauses. Thus eliminating the opportunity for workers to participate freely in determining the contents of the agreement. The freedom left for the workers is in the form of a choice between accepting or rejecting. This study aims to identify how the position of standard clauses in employment agreements based on the principle of freedom of contract. This research is a normative research conducted by examining library materials or secondary data. The research show that the existence of standard clauses in the agreement does limit the essence of the principle of freedom of contract. Standard clauses in employment agreements are made because of business efficiency which is also possible to arise due to an unequal position between the parties. The principle of freedom of contract in an employment agreement isn't included in the four legal conditions that must be met in an agreement. So that the validity of employment agreements that made without the principle of freedom of contract will remain valid.

Keywords: *Standart Clause; Freedom Of Contract.*

Abstrak

Perjanjian kerja yang tidak memuat perihal kepentingan serta hak dan kewajiban yang berimbang antara para pihak akan berpotensi mendatangkan kerugian bagi salah satu pihak di kemudian hari. Salah satu penyebab dari tidak berimbangnya hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja ialah karena pihak pengusaha lazim menggunakan klausula baku di dalamnya. Sehingga kesempatan bagi pekerja untuk ikut secara bebas menentukan isi dari perjanjian tersebut kemudian hilang. Kebebasan yang tersisa kemudian bagi pekerja adalah pilihan antara menyetujui atau menolak perjanjian tersebut (take it or leave it). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara hukum bagaimana posisi klausula baku di perjanjian kerja ditinjau berdasarkan asas kebebasan berkontrak serta bagaimana impikasi hukum yang akan muncul." Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, dilakukan dengan cara meneliti data sekunder atau bahan pustaka. Penelitian ini menghasilkan bahwa keberadaan klausula baku dalam perjanjian memang membatasi esensi dari berlakunya asas kebebasan berkontrak. Klausula baku dalam perjanjian kerja dibuat dengan alasan efisiensi usaha yang juga dimungkinkan muncul akibat adanya kedudukan yang tidak seimbang diantara kedua pihak. Asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja tidak termasuk dalam keempat syarat sah yang harus dipenuhi dalam sebuah perjanjian. Sehingga jika berbicara mengenai keabsahan perjanjian yang dibuat dengan mengesampingkan asas kebebasan berkontrak maka perjanjian tersebut akan tetap sah.

Keywords: *Klausula Baku; Kebebasan Berkontrak.*

* Naskah diterima: 15 Juli 2022, direvisi: 21 September 2022, disetujui untuk terbit: 30 September 2022
Doi: 10.3376/jch.v8i1.544

PENDAHULUAN

Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) mendefinisikan perjanjian sebagai “tindakan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri kepada satu orang atau lebih”. Perjanjian dikatakan sah bilamana memenuhi unsur-unsur sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Syarat sah yang dimaksud adalah kesepakatan, kecakapan, suatu hal tertentu dan kausa yang halal. Selain syarat sah dalam teori perjanjian dikenal pula beberapa asas yang menaunginya. Asas-asas tersebut yakni asas konsensualisme, asas *pacta sun servanda*, asas kebebasan berkontrak dan asas itikat baik.

Asas konsensualisme dalam hukum perjanjian yang bersumber dari *burgerlijk wetboek* (BW) menghendaki bahwa lahirnya perjanjian sudah cukup dengan adanya kata “sepakat” (Subekti, 1992). Dengan kata lain perjanjian lahir dan mengikat setelah adanya kesepakatan atau konsensus diantara kedua belah pihak. Asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang menghendaki kedua belah pihak untuk bebas ingin membuat atau tidak ingin membuat perjanjian, menentukan dengan siapa perjanjian dibuat, serta menentukan bagaimana isi hingga bentuk dari perjanjian yang hendak dibuat. Asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang sifatnya universal dan merujuk pada adanya kehendak bebas tiap orang dalam pembuatan perjanjian, pembatasnya hanyalah kepentingan umum dan keseimbangan yang wajar bagi para pihak (Malohing, 2017). “Asas *pacta sunt servanda* memuat ketentuan bahwa kesepakatan diantara para pihak itu mengikat selayaknya undang-undang bagi

para pihak yang membuatnya.” “Asas itikat baik dalam artian subyektif mengarah pada kejujuran seseorang pada saat memulai hubungan hukum, serta secara obyektif diartikan bahwa pelaksanaan suatu perjanjian mesti didasarkan pada norma kepatutan dan kesusilaan.

Hukum perikatan menganut suatu asas yang dinamakan asas kebebasan berkontrak yang mengandung arti bahwa para pihak memiliki kebebasan dalam melakukan suatu perjanjian (Badruzaman, 2015). Kebebasan berkontrak merupakan asas yang berkaitan dengan isi, bentuk dan jenis dari perjanjian yang hendak dibuat. Kebebasan berkontrak artinya seseorang bebas mengadakan maupun tidak mengadakan perjanjian, kemudian bebas pula menentukan bentuk, isi, syarat, dan pilihan hukum terhadap perjanjian tersebut. Jadi melalui asas ini kedua belah pihak diberikan kedudukan yang sama untuk mengatur perjanjian tersebut.

Perjanjian mengatur berbagai sisi dari kehidupan manusia, salah satunya diantaranya adalah perjanjian kerja. Dalam Pasal 1601 a KUH Perdata, perjanjian kerja adalah perjanjian yang mana pihak yang satu (pekerja) mengikatkan dirinya untuk berada dibawah perintah pihak lain (pengusaha) pada waktu tertentu, dan melakukan pekerjaan untuk menerima upah. Oleh karena itu perjanjian kerja ini berbeda dari perjanjian lainnya, karena tujuan perjanjian kerja bukan objek seperti penjualan, sewa atau perjanjian lainnya, tetapi hak dan kewajiban antara pengusaha dan karyawan (Simanjuntak, 2015).

Perjanjian kerja merupakan permulaan awal yang ke depannya akan menentukan bagaimana hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha. Ketika perjanjian kerja tidak memuat perihal kepentingan serta hak dan kewajiban yang berimbang antara para pihak, maka akan berpotensi mendatangkan sejumlah kerugian pada salah satu pihak di kemudian hari.

Salah satu penyebab dari tidak berimbangnya hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja tidak lain karena pihak pengusaha lazim menggunakan klausula baku di dalamnya. Dalam klausula baku yang mana isinya sudah ditentukan oleh salah satu pihak, maka prinsip-prinsip hukum perjanjian seakan terabaikan mengingat tidak adanya negosiasi yang diikuti dengan lemahnya posisi tawar salah satu pihak (Muaziz & Busro, 2015). Sehingga kesempatan bagi pekerja untuk ikut secara bebas menentukan isi dari perjanjian tersebut kemudian hilang. Kebebasan yang tersisa kemudian bagi pekerja adalah berupa pilihan antara menyetujui atau menolak perjanjian tersebut atau diistilahkan dengan "*take it or leave it*". Perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha memungkinkan isinya condong berpihak kepada pengusaha dan membatasi kepentingan pekerja (Nuryawan & Sadnyini, 2018).

Permasalahan di sini adalah seringkali pekerja tidak mempunyai pilihan untuk menolak perjanjian tersebut karena kebutuhan akan pekerjaan. Sebagaimana yang menjadi salah satu masalah dalam situasi ketenagakerjaan Indonesia adalah posisi tawar atau kedudukan yang tidak seimbang antara kedua belah pihak. Pihak pekerja biasanya

memiliki posisi tawar yang lebih lemah. Hal ini karena kebutuhan hidup pekerja yang menjadi dasar untuk menerima syarat apapun yang diberikan oleh pengusaha (Khair, 2021). Tak jarang diantaranya mengetahui bahwa ada yang tidak beres dari perjanjian kerjanya namun terpaksa menyetujui karena kebutuhan akan pekerjaan.

Permasalahan yang diangkat dalam tulisan ini adalah fenomena penggunaan klausula baku dalam perjanjian kerja yang menghilangkan aspek kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja tersebut. Misalnya seperti ketentuan mengenai upah dan tunjangan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang akan dilakukan namun tidak dapat dinegosiasikan kembali. Di satu sisi, kebutuhan pekerja akan pekerjaan yang layak menjadi prioritas utama bagi pekerja. Namun di sisi lain, perjanjian kerja yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja isinya tidak dibuat berdasarkan kehendak pekerja, sehingga berpotensi merugikan pekerja karena hanya mengakomodir kepentingan pengusaha.

Karenanya penting meneliti apakah klausula baku dalam perjanjian kerja melanggar asas kebebasan berkontrak serta bagaimana keabsahan perjanjian kerja yang di dalamnya memuat klausula baku. Tujuan khusus penelitian ini mengkaji secara hukum bagaimana posisi klausula baku yang dimuat dalam perjanjian kerja ditinjau berdasarkan asas kebebasan berkontrak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka (Soekanto & Mamudji,

2010). Penelitian ini bersifat deskriptif. Sifat penelitian deskriptif berarti menggambarkan fakta, gejala atau fenomena hukum, kemudian dikaitkan dengan tataran normatif (Muhammad, 2004).

Data sekunder yang digunakan dapat dikelompokkan menjadi tiga bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer merupakan pisau analisis atas objek kajian yang diangkat (Nurhayati et al., 2021). Yakni bersumber dari peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik klausula baku dalam perjanjian kerja. Bahan Hukum Sekunder menggunakan buku-buku serta hasil penelitian terdahulu. Bahan hukum tersier yang digunakan berupa kamus hukum dan ensiklopedia. Kesimpulan kemudian ditarik untuk menjawab permasalahan yang diajukan dengan menggunakan bahan-bahan hukum dan bilamana perlu juga non-hukum sebagai penunjang (Marzuki, 2010). Data yang akan diperoleh dari penelitian kepustakaan dilakukan analisis kualitatif. Hasil penelitian kemudian dipaparkan secara deskriptif, kemudian kesimpulan dalam penelitian ini ditarik berdasarkan logika deduktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Klausula Baku Dalam Kaitannya Dengan Asas Kebebasan Berkontrak

Klausula baku merupakan klausula yang saat ini lazim digunakan dalam perjanjian terutama dalam konteks bisnis. Pada mulanya perjanjian dibuat dan disusun oleh para pihak dengan tujuan agar kepentingan para pihak tersebut dapat tercapai bersama. Klausula baku

digunakan dalam suatu perjanjian akibat perkembangan perekonomian serta kebutuhan masyarakat. Jika mulanya dalam suatu hubungan bisnis membutuhkan perjanjian yang cukup rumit dan menghabiskan banyak biaya, maka dengan adanya klausula baku diharapkan dapat memangkas biaya operasional dan mempersingkat waktu (Muaziz & Busro, 2015).

Perjanjian baku tidak dimuat secara tersurat dalam KUH Perdata karena merupakan praktik yang relatif baru dalam dunia perjanjian. Namun jika merujuk kepada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang perlindungan konsumen (UU Perlinkos) dalam Pasal 1 Angka 10 “klausula baku adalah tiap-tiap aturan maupun ketentuan serta syarat-syarat yang telah dipersiapkan kemudian ditetapkan terlebih dahulu secara sepihak oleh pelaku usaha yang kemudian dituangkan dalam suatu dokumen dan/atau perjanjian yang mengikat serta harus dipenuhi oleh konsumen”. Oleh karena itu perjanjian baku ini disusun oleh salah satu pihak dimana pihak lain jika berkenan dapat menyetujuinya ataupun tidak. Dalam perjanjian baku keikutsertaan salah satu pihak dalam menyusun butir-butir perjanjian menjadi hapus. Hal ini kemudian menjadikan keberadaan klausula baku membatasi esensi dari asas kebebasan berkontrak.

Asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang berkaitan dengan isi, bentuk serta jenis perjanjian yang akan dibuat. Asas ini mengandung lima makna antara lain; semua orang bebas mengadakan maupun tidak mengadakan perjanjian, bebas hendak mengadakan perjanjian dengan siapapun, bebas pula menentukan bentuknya, bebas

menentukan isi dan syarat yang dimuat di dalamnya, dan kebebasan lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (Sekarini & Darmadha, 2014). Sebegitu hebatnya perjanjian baku sehingga satu-satunya makna yang tersisa bagi kebebasan berkontrak hanyalah pilihan bebas untuk mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian, atau yang juga dikenali istilah dengan “*take it or leave it*”. Oleh karena itu Munir Fuadi berpendapat bahwasannya “perjanjian baku sangat berat sebelah karna menghilangkan kesempatan bagi pihak lain untuk melakukan negosiasi” (Balik & Hetharie, 2020).

Posisi dari para pihak dalam suatu perjanjian baku tidak seimbang. Selalu akan ada pihak dengan kekuatan ekonomi yang lebih kuat sehingga kemudian berkuasa untuk menentukan isi perjanjian, kemudian disisi lain selalu ada pihak dengan ekonomi yang lebih lemah yang hanya memiliki kekuatan untuk menyetujui atau meninggalkan perjanjian baku tersebut. Sehingga dalam hal ini Slutjer berpendapat bahwa “klausula baku bukanlah perjanjian, karena kedudukan pengusaha dalam perjanjian tersebut ialah seperti pembentuk undang-undang swasta (*legio particuliere wet-gever*)” (Roesli et al., 2019).

KUH Perdata memang tidak mengatur atau mengikat isi perjanjian secara rinci. Hal ini merupakan implikasi dari kaidah fakultatif yang menaungi KUH Perdata khususnya hukum perikatan. Pada hakikatnya perjanjian dibuat dan dilaksanakan secara bebas untuk mengadakan perjanjian baik yang diatur dalam undang-undang ataupun yang belum diatur (Buana et al., 2020).

Namun hal ini tidak menjadikan setiap orang bebas tanpa batas untuk mengatur secara total isi perjanjiannya. Dalam hal ini KUH Perdata mengatur mengenai Syarat Sah perjanjian yang dimuat dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Selain itu dalam teori perjanjian dikenal beberapa asas yang menaunginya. Asas tersebut ialah asas konsensualisme, kebebasan berkontrak, *pacta sun servanda*, dan itikat baik. Asas-asas tersebut berlaku dan saling mengikat satu sama lain.

Pada dasarnya keberlakuan dari asas kebebasan berkontrak memiliki batasan. KUH Perdata memberikan batasan sebagai berikut:

1. Pasal 1320 ayat (1) membatasi asas kebebasan berkontrak dengan adanya asas konsensualisme. Bahwasanya kebebasan seseorang dalam menentukan isi dan dengan siapa akan membuat perjanjian pada akhirnya akan ditentukan dengan kata sepakat dari pihak lain dalam perjanjiannya.
2. Pasal 1320 ayat (2) membatasi kebebasan tersebut dengan adanya kecakapan dirinya dan pihak lain dalam perjanjian yang hendak dibuat. Sebab seorang yang belum atau tidak cakap dianggap tidak memiliki kebebasan dalam membuat perjanjian.
3. Pasal 1320 ayat (4) jo 1337 membatasi bahwa kedua belah pihak tidak dapat secara bebas membuat perjanjian jika di dalamnya mengandung *causa* yang dilarang oleh peraturan hukum, bertentangan dengan kesusilaan dan juga ketertiban umum. Perjanjian yang seperti ini merupakan perjanjian yang tidak sah.

4. Pasal 1338 ayat (3) membatasi asas kebebasan berkontrak dengan asas itikat baik. Asas itikat baik dalam artian subyektif mengarah pada kejujuran seseorang pada saat memulai hubungan hukum, serta secara obyektif diartikan bahwa pelaksanaan suatu perjanjian berdasarkan pada norma kepatutan dan kesusilaan.

Adanya pembatasan mengenai pemberlakuan asas kebebasan berkontrak tersebut nyatanya juga bukan merupakan alasan pembenar dari dikesampingkannya asas kebebasan berkontrak dengan adanya klausula baku. Adapun pernyataan sepakat atau konsesus yang keluar dari pihak yang tidak turut membuat klausula baku tersebut lahir karena adanya kondisi terpaksa yakni memilih antara menyetujui atau tidaknya perjanjian tersebut.

B. Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja

Pengusaha memiliki kedudukan yang lebih unggul dalam hubungan kerja, mengingat salah satu dari tiga unsur hubungan kerja adalah perintah. Perintah adalah manifestasi dari adanya hubungan yang tidak seimbang yang dikibatkan oleh perintah salah satu pihak yang lebih unggul kedudukannya (Darma, 2017). Kedudukan para pihak dalam perjanjian kerja yang dilakukan atasan dan bawahan bersifat subordinansi (hubungan yang sifatnya vertikal dan horizontal) (Wijayanti, 2011). Namun sebetulnya jika dikaji lebih mendalam, sejak awal sebelum terjadinya perjanjian kerja memang didapati bahwa kedudukan pengusaha lebih unggul dibanding pekerja.

Kekuatan ekonomi pengusaha yang lebih unggul menjadikan posisi tawar atau "*bargaining position*" melebihi pekerja. Jika dilogikakan diketahui bahwa saat ini pengusaha dapat memilih satu dari sekian banyak calon pekerja yang melamar untuk suatu posisi jabatan. Hal ini karena setiap tahun calon pekerja terus bertambah sementara pertumbuhan lapangan kerja yang dianggap "ideal" tidak secepat itu. Alhasil, pekerja pada akhirnya menjadi pihak yang tidak memiliki kekuatan untuk memilih dan memilah tempat kerja yang dinilai baik. Kemudian juga keterbatasan kemampuan dan latar belakang pendidikan juga membatasi kehendak bebas pekerja dalam memilih pekerjaan. Sehingga ketika pekerja dihadapkan dengan perjanjian kerja baku yang sudah dibuat sebelumnya oleh pengusaha, pihak pekerja akan menerima perjanjian tersebut karena tidak memiliki kuasa untuk turut mengatur isi perjanjian tersebut. Sedangkan jika menolak, maka pekerja terancam tidak bisa melanjutkan kehidupan sebab tidak memiliki penghasilan.

Di sisi lain klausula baku dalam perjanjian kerja dibuat dengan alasan efisiensi usaha dimana hubungan bisnis yang dilakukan berulang-ulang dengan berbagai pihak namun masih sejenis tentunya akan sangat efisien jika dituangkan dalam satu hubungan hukum yang dibuat secara baku atau dalam standar tertentu (Suryono, 2011). Kemudian alasan yang kedua adalah pengusaha membutuhkan tenaga kerja yang siap pakai yang syarat dan standar keahliannya perlu disusun sebelumnya oleh pihak pengusaha (Suryono, 2011).

Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1Angka 14 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) adalah “perjanjian antara pekerja dan pengusaha ataupun pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Kemudian berdasarkan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan antara kedua belah pihak;
2. Kecakapan para pihak;
3. Pekerjaan yang diperjanjikan kedua belah pihak;
4. Pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan diatas dibuat dengan mengadopsi syarat sah perjanjian dalam KUH Perdata. Makna dari tiap syarat diatas pada dasarnya adalah sama dengan apa yang diatur di dalam KUH Perdata. Sehingga perjanjian kerja sejatinya harus dibuat pengusaha bersama-sama dengan pekerja secara berimbang. Namun dalam praktiknya perjanjian kerja selalu dipersiapkan oleh pengusaha dalam bentuk tertulis yang berisi syarat-syarat baku.

Keberadaan dari klausula baku dalam perjanjian kerja sebenarnya memberatkan pihak pekerja. Hal ini karena tidak adanya kesempatan bagi pekerja untuk menegosiasikan kepentingannya terkait dengan klausula yang akan diatur dalam perjanjian kerja. Terutama pada kelompok pekerja yang tidak memiliki daya tawar yang tinggi dan bersaing dengan banyak calon pekerja lainnya untuk mendapatkan posisi tersebut. Salah satu hal krusial yang semestinya dinegosiasikan bersama antara pekerja dan pengusaha adalah mengenai upah dan beban kerja. Sering kali dalam perjanjian kerja mematok upah standar

atau upah minimum untuk pekerjaan yang berat dan memiliki resiko tinggi yang nominalnya sama dengan pekerjaan yang tidak beresiko tinggi. Kebebasan untuk bernegosiasi yang dihilangkan kemudian membuat pekerja hanya dapat memilih untuk menerima atau meninggalkan perjanjian kerja tersebut. Apabila meninggalkan maka akan ada calon pekerja lain yang bersedia untuk melakukan pekerjaan itu. Akibatnya lambat laun standar pengupahan dan hak-hak lainnya di negara ini menjadi semakin rendah dan tidak bersaing. Hal ini karena ketiadaan proses negosiasi yang membuat tidak adanya tarik-menarik kepentingan antara pekerja dan pengusaha sehingga kemudian melahirkan klausula penengah yang dapat mengakomodir kepentingan kedua belah pihak. Ketiadaan kesempatan bernegosiasi untuk para pekerja yang akhirnya melahirkan klausula baku kemudian menjadi hal yang dianggap lazim dilakukan karena tidak ada yang mempermasalahkan hal tersebut secara serius selama ini dan berlindung dibalik pernyataan “efisiensi dalam bisnis”.

C. Keabsahan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 52 ayat (2) dan (3) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja yang melanggar ketentuan mengenai kesepakatan dan kecakapan bagi para pihak dapat dibatalkan. Kemudian jika melanggar ketentuan mengenai pekerjaan yang diperjanjikan dan causa yang halal maka akan batal demi hukum. Asas kebebasan berkontrak yang esensinya berkurang akibat adanya klausula baku dalam perjanjian kerja tidak termasuk dalam keempat syarat sah yang harus dipenuhi dalam sebuah perjanjian. Sehingga jika berbicara

mengenai keabsahan perjanjian yang dibuat dengan mengesampingkan asas kebebasan berkontrak maka perjanjian tersebut tetap sah. Namun meskipun keabsahan dari perjanjian baku tersebut tidak perlu dipermasalahkan, tetapi masih perlu dipermasalahkan mengenai apakah perjanjian tersebut tidak bersifat berat sebelah dan merugikan pihak lain sehingga tergolong dalam perjanjian yang menindas salah satu pihak dan tidak adil (Malohing, 2017). Berat sebelah yang dimaksud adalah perjanjian tersebut hanya menuliskan hak-hak salah seorang pihak saja (yaitu pihak yang menyusun perjanjian) tanpa mencantumkan kewajibannya, dan sebaliknya hanya menyebut kewajiban pihak lain namun tidak mencantumkan hak-hak pihak lain tersebut (Sjahdeini, 1993).

Syarat-syarat baku yang ada dalam perjanjian kerja dibuat berdasarkan Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Secara hierarki kedudukan perjanjian kerja berada dibawah PP. Kemudian kedudukan PP berada dibawah PKB. Artinya, perjanjian kerja dibuat tidak boleh menyimpang atau melanggar dari poin-poin yang diatur dalam PP dan PKB.

Peraturan perusahaan merupakan peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang mana di dalamnya memuat syarat-syarat kerja serta serangkaian tata tertib perusahaan (Puspitasari et al., 2015). Peraturan perusahaan tersebut yang dibuat pengusaha harus dikonsultasikan terlebih dahulu dengan perwakilan pekerja. Hal ini karena PP memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, syarat-syarat kerja, tata tertib perusahaan serta jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

tersebut. Tidak sampai disana, peraturan perusahaan juga harus disahkan oleh Menteri ataupun pejabat yang berwenang sebelum kemudian berlaku. Setelah berlaku pengusaha harus memberitahukan serta menjelaskan isi dari PP ini. Secara konseptual dari mulai perancangan hingga penyebarluasan peraturan perusahaan ini dilakukan dengan memperhatikan kepentingan dari kedua belah pihak, walaupun sebenarnya yang berwenang untuk membuat PP adalah pengusaha.

Perjanjian kerja bersama disusun oleh serikat pekerja bersama dengan pengusaha dalam suatu perusahaan dengan cara musyawarah. PKB ini minimal memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak, jangka waktu berlakunya, serta tanda tangan perwakilan musyawarah dalam penyusunan perjanjian kerja bersama. Selanjutnya pun PKB ini wajib di daftarkan pada instansi yang berwenang dan setelah ini disebarluaskan kepada pekerja. Dalam perumusan PKB diperlukan peranan dan persetujuan dari perwakilan pekerja yang dalam hal ini diwakili oleh serikat pekerja untuk memuat hak-hak serta kewajiban dasar yang tercantum dalam undang-undang maupun yang tidak tercantum dalam undang-undang namun dapat memberikan keuntungan bagi pekerja (Nita & Susilo, 2020).

Berdasarkan prosedur pembentukan PP dan PKB yang kemudian dijadikan bahan untuk membuat perjanjian kerja maka di sini tampak bahwa pembentukan suatu perjanjian kerja telah dilakukan bersama-sama antara pekerja dan pengusaha. Pemahaman ini yang dipakai secara meluas dalam tataran praktik sehingga sebagian pihak menganggap perjanjian kerja walaupun dibuat secara

baku namun tidak menghilangkan esensi dari asas kebebasan berkontrak. Sebab telah ada keterlibatan antara pihak pekerja dan pihak pengusaha secara berimbang. Sehingga tidak ada lagi alasan untuk membatalkan perjanjian kerja tersebut sepanjang tidak bertentangan dengan PP dan PKB.

Menurut hemat penulis logika diatas tidak sepenuhnya benar. PP dan PKB yang melandasi perjanjian kerja memang benar dibuat atas dasar kesepakatan dan keterlibatan dari pihak pekerja dan pengusaha. Namun yang harus diingat di sini adalah perjanjian kerja ini bukan hanya mengikat pekerja yang telah bekerja, melainkan akan mengikat calon pekerja yang tidak ikut andil dalam membuat PP dan PKB . Kemudian oleh karena calon pekerja tersebut tetap tidak memiliki kehendak bebas untuk menentukan isi dari perjanjian kerja tersebut maka esensi dari asas kebebasan berkontrak tetap dipertanyakan.

Hal yang harus diperhatikan ialah ketika dalam perjanjian kerja tersebut mengandung hal-hal yang dapat menimbulkan cacat kehendak yang mengganggu syarat sah kesepakatan.

Hal-hal yang termasuk dalam kategori cacat kehendak adalah kekhilafan(*dwaling*), paksaan (*dwang*), penipuan (*bedrog*) dan penyalahgunaan keadaan (*misbruik vanomstandigheden/undueinfluence*).

Menurut hemat penulis, perjanjian kerja yang mengandung perjanjian baku rentan mengandung unsur penyalahgunaan keadaan. Penyalahgunaan keadaan adalah perbuatan yang dilatarbelakangi oleh adanya keadaan yang tidak seimbang antara para pihak dalam perjanjian, yang

mana pihak yang lebih kuat memanfaatkan posisi pihak yang lemah (Yunus, 2019).

Van Dunne berpendapat dua unsur yang harus ada dalam penyalahgunaan keadaan adalah kerugian bagi salah satu pihak dan penyalahgunaan kesempatan bagi pihak lainnya, dari unsur kedua muncul dua sifat perbuatan yakni berupa penyalahgunaan keunggulan ekonomi dan penyalahgunaan keunggulan kejiwaan (Yunus, 2019). Lebih lanjutnya penyalahgunaan keadaan salah satu pihak yang posisinya sedang terjepit seperti kesulitan keuangan, adanya hubungan atasan dan bawahan, pasien yang membutuhkan pertolongan dokter, dan adanya klausula baku yang sifatnya membebaskan seseorang dari tanggung jawab yang semestinya dipikul.

Ketimpangan posisi yang mana posisi pengusaha yang secara ekonomi lebih unggul memiliki kemungkinan perjanjian baku yang dibuat akan merugikan pihak pekerja. Sedangkan apabila pihak lain yang dalam hal ini adalah pekerja secara ekonomi memiliki posisi tawar lebih rendah maka hanya dapat memutuskan antara mau menerima atau tidak menerima perjanjian tersebut tanpa berkesempatan merubah isi perjanjian tersebut (Aidi & Farida, 2019). Apabila perjanjian kerja tersebut mengandung unsur penyalahgunaan keadaan maka terhadap perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalan.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diperoleh berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan ialah :

1. Keberadaan klausula baku pada perjanjian membatasi esensi dari berlakunya asas kebebasan

berkontrak. Asas kebebasan berkontrak ini merupakan asas yang mengandung lima makna antara lain; setiap orang bebas ingin mengadakan atau tidak ingin mengadakan perjanjian, bebas ingin mengadakan perjanjian dengan siapapun, bebas pula menentukan bagaimana bentuknya, kemudian bebas menentukan bagaimana isi serta syarat yang dimuat di dalamnya, dan bebas pula untuk mengadakan pilihan-pilihan hukum. Perjanjian baku membuat satu-satunya makna yang tersisa dalam asas kebebasan berkontrak hanyalah pilihan bebas untuk mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian (*take it or leave it*).

2. Keberadaan klausula baku pada perjanjian kerja dibuat dengan alasan efisiensi usaha. Praktik penggunaan klausula baku dalam perjanjian kerja muncul akibat adanya kedudukan yang tidak seimbang antara kedua belah pihak. Dimana pihak pengusaha memiliki posisi tawar yang lebih unggul dibandingkan dengan pekerja. Sehingga ketika pekerja dihadapkan dengan perjanjian kerja baku yang telah dibuat sebelumnya oleh pengusaha, pihak pekerja akan menerima atau menolak sama sekali perjanjian tersebut karena tidak memiliki kuasa untuk turut mengatur isi perjanjian tersebut.
3. Perjanjian yang mengandung klausula baku akan tetap sah karena tidak melanggar empat syarat sah perjanjian, meskipun dibuat dengan mengesampingkan asas kebebasan berkontrak. Meskipun demikian menurut penulis perjanjian kerja yang

mengandung perjanjian baku rentan mengandung unsur penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden/undue influence*). Ketimpangan posisi yang mana posisi pengusaha yang secara ekonomi lebih unggul ditambah lagi jika posisi pekerja mengalami kesulitan keuangan memiliki kemungkinan perjanjian baku yang dibuat akan merugikan pihak pekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim Peneliti memanjatkan Puji dan Syukur pada Allah SWT atas Rahmat dan Karunianya sehingga Tim Peneliti dapat menyelesaikan laporan hasil penelitian ini. Terimakasih juga Tim Peneliti sampaikan kepada pihak-pihak yang membantu kelancaran jalannya penelitian ini, khususnya kepada Direktorat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (DPPM) Universitas Islam Riau yang telah memberikan bantuan dana penelitian dalam skema Hibah Penelitian Internal Universitas Islam Riau Tahun 2022.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidi, Z., & Farida, H. (2019). Perlindungan Hukum Para Pihak Dalam Perjanjian Waralaba Makanan. *Jurnal Cendikia Hukum*, 4(2), 207–230. <https://doi.org/10.3376/jch.v4i2.119>
- Badruzaman, M. D. (2015). *Hukum Perikatan Dalam KUH Perdata Buku Ketiga*. PT. Citra Aditya Bakti.
- Balik, A., & Hetharie, Y. (2020). Aspek Keadilan Klausula Baku Dalam perjanjian Kerja Outsourcing. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 3(2), 242–252. <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jhbbc.v3i2.3801>

- Buana, A. P., Hasbi, H., Kamal, M., & Aswari, A. (2020). Implikasi Pelaksanaan Perjanjian Jual Beli Telepon Seluler Ilegal (Black Market). *Jurnal Cendekia Hukum*, 6(1), 124–133. <https://doi.org/http://doi.org/10.33760/jch.v6i1.268>
- Darma, S. A. (2017). Kedudukan hubungan kerja: berdasarkan sudut pandang ilmu Kaidah hukum ketenagakerjaan dan sifat publik dan privat. *Mimbar Hukum*, 29(2), 221–234. <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jmh.25047>
- Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Widya Pranata Hukum*, 3(2), 45–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.37631/widyapranata.v3i2.442>
- Malohing, Y. (2017). Kedudukan Perjanjian Baku Kaitannya Dengan Asas Kebebasan Berkontrak. *Lex Privatum*, v(4), 5–12. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/16090>
- Marzuki, P. M. (2010). *Penelitian Hukum*. Kencana Prenada Media Grup.
- Muaziz, M. H., & Busro, A. (2015). Pengaturan Klausula Baku Dalam Hukum Perjanjian Untuk Mencapai Keadilan Berkontrak. *Jurnal Law Reform*, 11(1), 74–84. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.14710/lr.v11i1.15757>
- Muhammad, A. (2004). *Hukum dan Penelitian Hukum*. Citra Aditya Bakti.
- Nita, S., & Susilo, J. (2020). Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha. *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, 6(1), 143–152. <https://ojs.unida.ac.id/LAW/article/view/2819/pdf>
- Nurhayati, Y., Ifrani, & Said, M. Y. (2021). Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum. *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, 2(1), 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.51749/jphi.v2i1.14>
- Nuryawan, I. D. G. O., & Sadnyini, I. A. (2018). Rekonstruksi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Analisis Hukum*, 1(2), 255–277. <https://doi.org/https://doi.org/10.38043/jah.v1i2.415>
- Puspitasari, P. S., Sonhaji, & Solechan. (2015). Pelaksanaan Peraturan Perusahaan Di CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan. *Diponegoro Law Review*, 4(4), 1–14. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/article/view/10783>
- Roesli, M., Sarbini, & Nugroho, B. (2019). Kedudukan Perjanjian Baku Dalam Kaitannya Dengan Asas Kebebasan Berkontrak. *Jurnal Ilmu Hukum*, 15(1), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/dih.v15i1.2260>
- Sekarini, M. A. P., & Darmadha, I. N. (2014). Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Berkaitan Dengan Klausula Eksonerasi Dalam Perjanjian Baku. *Kertha Semaya*, 2(3), 1–12. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/40183?articles>

- BySameAuthorPage=2
- Simanjuntak. (2015). *Hukum Perdata Indonesia*. Prenadamedia.
- Sjahdeini, S. R. (1993). *Kebebasan Berkontrak Dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia*. Institut Bankir Indonesian.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2010). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Rajawali Pers.
- Subekti. (1992). *Aneka Perjanjian*. PT. Citra Aditya Bakti.
- Suryono, L. J. (2011). Kedudukan Dan penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia. *Jurnal Media Hukum*, 18(1), 35–49.
- <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/4181>
- Wijayanti, A. (2011). *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Lubuk Agung.
- Yunus, A. (2019). Penyalahgunaan Keadaan Dalam Bentuk Perjanjian Baku. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 21(2), 173–186. <https://doi.org/https://doi.org/10.24815/kanun.v21i2.12854>